

مجلـة

جامعة أم القرى

للبحوث العلمية المحكمة

العدد الحادي عشر

السنة التاسعة ، ١٤١٦هـ (١٩٩٥م)

مجلة جامعة أم القرى – جامعة أم القرى – ص.ب: ٧١٥ – مكة المكرمة – المملكة العربية السعودية ،

هاتف ٥٥٧٤٦٤٤ فاكس ٥٥٦٤٥٦٠


٣٠٠٠٠١١-٤

تقويم برامج مركز الدورات التدريبية بكلية التربية من وجهة نظر مديري المرحلة الابتدائية والمتوسطة والثانوية والموجهين التربويين على مدى ثلاثة أعوام

د/ عبد الحكيم موسى مبارك موسى
الأستاذ المشارك بقسم المناهج - كلية التربية
جامعة أم القرى بمكة المكرمة

ملخص البحث

تهدف هذه الدراسة إلى تقويم البرامج التدريبية المقدمة للمتدربين من الموجهين ومديري المدارس الابتدائية والمتوسطة والثانوية من وجهة نظرهم . ويسعى التقويم إلى تحديد مناحي القوة والضعف بتلك البرامج بما يؤدي إلى اتخاذ قرارات ناضجة بشأن استمرارها أو إيقافها لإجراء التعديلات الضرورية المطلوبة عليها ومن ثم استمرار تنفيذها .

ولتحقيق هدف الدراسة قام الباحث بإعداد استبيان كان معامل ثباته = ٠,٩٢٠٦٩ وحكم على صدقه مجموعة من الزملاء في قسم المناهج وطرق التدريس وقسم علم النفس بجامعة أم القرى ، وطبق الاستبيان على مدى ثلاث سنوات وكانت حصيلة التطبيق (٢١٧) استبياناً (نسبة الاستجابة ٧٥,٤٢٪) . وتناول الإطار النظري للدراسة مفهوم التدريب في أثناء الخدمة وأهميته وأهدافه مع استعراض لأهم نتائج الدراسات السابقة المرتبطة ببعض جوانب الدراسة الحالية . وكانت أهم توصياتها (القائمة على نتائج الدراسة الميدانية) هي الاستمرار في تنفيذ البرامج الثلاثة المقدمة للموجهين التربويين ومديري المدارس الابتدائية والمتوسطة والثانوية بعد إجراء بعض التعديلات الطفيفة في محتوياتها وقيام المدربين باستخدام بعض الأساليب التدريبية المهملة التي أظهرتها نتائج الدراسة الحالية التي لها القدرة على ترك أثار إيجابية أكثر لدى المتدربين (وفق نتائج الدراسات السابقة الموجودة في مجال التدريب في أثناء الخدمة) .

وأوصى الباحث باستمرار تقويم تلك البرامج باستخدام أدوات أخرى لجمع المعلومات عنها .

ABSTRACT

The purpose of this study was to evaluate training programs offered to supervisors, and principals of elementary, intermediate, and secondary schools from their own perspective. The evaluation aims at identifying strengths and deficiencies in those programs, which will help in taking mature decisions regarding their continuation as they are, or their stoppage for promoting adequate changes before re continuing their implementation.

To fulfill this purpose, the researcher prepared a questionnaire that has a reliability ratio of .92069, and which was validated by a group of colleagues at the department of curriculum and instruction and the department of psychology at Umm Al-Qura university. The questionnaire was implemented for a period of three years, after which a total of (217) copies were collected (percentage of response was 75.42%).

The review of the literature in the study included a description of in-service education, its importance, and its objectives. Also, a review was made of the most important results of previous studies that were related to some aspects of the present study. The main recommendations (which were based on the findings of this study) are: the continuation in implementing the current three programs offered to supervisors, and principals of elementary, intermediate, and secondary schools after making minor modifications to their content, and also urging the trainers to use some of the neglected training methods as shown in the results of the present study, and which have positive effects on trainees as shown in the results of previous studies of in-service education.

The researcher also recommended the continuation of evaluating those programs by using other instruments of data-collection.

تمهيد :

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على خاتم الأنبياء والمرسلين سيدنا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين .. وبعد :

يعتبر التدريب في أثناء الخدمة في العصر الحاضر مطلباً إجبارياً لكافة العاملين بالمؤسسات الخدمية بصفة عامة،والمؤسسات التربوية بصفة خاصة إذا أرادت هذه المؤسسات أن تواكب خدماتها الإنتاجية معطيات العصر ومتغيراته ومتطلباته وتطوراته الهائلة المتسارعة في كافة جوانب الحياة العملية والخاصة ، وبالتدريب في أثناء الخدمة يتم رفع مستوى أداء العاملين بالمؤسسات من خلال تزويدهم بالمعارف الجديدة والمهارات (المطلوبة في ضوء تجديد النظم واللوائح ومتطلبات المهن) والاتجاهات الإيجابية تجاه المهن ، ومتطلباتها وظروفها ومشكلاتها بما يجعل العاملين متكيفين مهيئين ومقبلين على مهنهم بروح معنوية عالية تبعث على الإنتاج المتزايد الفعال من خلال تطويع الظروف والإمكانات المتاحة والممكنة لابتكار الأساليب والطرق والوسائل المؤدية إلى تحقيق أهداف المؤسسات التي يعملون بها بفاعلية وبشمول . ولجعل هذه المؤسسات مسايرة في أدائها وإنتاجيتها أحدث الاتجاهات العلمية العالمية المعاصرة وبالتالي مسايرتها لتطورات المجتمع ومشبعة لحاجاته بشكل مميز وفاعل .

ووزارة المعارف بالمملكة العربية السعودية إدراكاً منها لأهمية التدريب في أثناء الخدمة بدأت منذ فترة ليست بالقصيرة بالتنسيق مع بعض الجامعات السعودية ومعهد الإدارة العامة بعقد دورات تدريبية لمنسوبيها من المعلمين والمديرين والموجهين والمرشدين بهدف تحسين أدائهم من خلال تنميتهم علمياً ومهارياً ووجدانياً وتمكينهم من القيام بمسؤولياتهم وأدوارهم التربوية بصفة

شاملة . وجامعة أم القرى بمكة المكرمة ممثلة في كلية التربية كانت إحدى هذه الجامعات المساهمة بفاعلية وحضور مميز في عقد تلك الدورات التدريبية منذ عام ١٣٩٢هـ وحتى الوقت الحاضر .

ويشارك في تنفيذ برامج هذه الدورات معظم أساتذة كلية التربية بمكة المكرمة من المختصين في معظم المجالات التربوية الدقيقة .

مشكلة الدراسة وأسئلتها :

تصمم برامج الدورات التدريبية من قبل مختصين في كلية التربية بجامعة أم القرى بالتنسيق الكامل مع مسؤولي وزارة المعارف وذلك لضمان أن هذه البرامج مشبعة فعلاً لحاجات المتدربين الواقعية النابعة من متطلبات أعمالهم ومسؤولياتهم وتقارير المشرفين عليهم في أثناء ممارسة أعمالهم . مما يعني أن هذه البرامج تصمم وتبنى على أسس علمية موضوعية تتسم بالدقة والوضوح والشمول لكافة جوانب الأعمال والمهام والمسؤوليات للمتدربين ويستمر تنفيذ هذه البرامج لعدة سنوات مما يتطلب تقويمها بهدف تحسينها وتطويرها في ضوء وجهة نظر المتدربين في هذه البرامج ، لأنهم خير من يقوم بإعطاء تغذية راجعة لهذه البرامج من حيث تخطيطها وتنفيذها والفوائد المستقاة منها . وتتجسد مشكلة الدراسة في الأسئلة التالية :-

١ - ما هي أهداف البرنامج التدريبي من وجهة نظر المتدربين من الموجهين ومديري المدارس الابتدائية والمتوسطة والثانوية ؟

٢ - ما هو واقع محتوى البرنامج التدريبي من وجهة نظر المتدربين من الموجهين ومديري المدارس الابتدائية والمتوسطة والثانوية ؟

٣ - ما هي الأساليب التدريبية المتبعة في تنفيذ البرنامج التدريبي من وجهة نظر المتدربين من الموجهين ومديري المدارس الابتدائية والمتوسطة والثانوية ؟

٤ - ما هي الأساليب المتبعة في تقويم تحصيل المتدربين من وجهة نظر المتدربين من الموجهين ومديري المدارس الابتدائية والمتوسطة والثانوية ؟

٥ - ما هي الفوائد التربوية المدركة لدى المتدربين من البرنامج التدريبي من وجهة نظر المتدربين من الموجهين ومديري المدارس الابتدائية والمتوسطة والثانوية ؟

هدف الدراسة :

تقويم البرامج التدريبية المقدمة للمتدربين من الموجهين ومديري المدارس الابتدائية والمتوسطة والثانوية من وجهة نظرهم .

أهمية الدراسة :

تتركز أهمية الدراسة الحالية في النقاط التالية :

١ - يعتبر التقويم مطلباً مهماً لإثراء البرنامج التدريبي تخطيطاً ، لأن بواسطته يتم الحصول على التغذية الراجعة Feed - back التي تسهم في تحديد مناحي القوة والضعف في عناصر البرنامج ويؤدي إلى تعزيز جوانب القوة في البرنامج وتلافي نقاط الضعف فيه .

٢ - أن أخذ أراء الدارسين في البرامج المقدمة هـم يؤدي إلى اتخاذ قرارات ناضجة بشأن هذه البرامج من حيث تخطيطها أو تنفيذها ، لأنهم عايشوا هذه البرامج في أثناء مراحل التنفيذ ولمسوا مناحي القوة والضعف بها .

٣ - أن التقويم العلمي الموضوعي لبرامج التدريب في أثناء الخدمة يؤدي إلى اتخاذ قرارات إدارية مهمة بشأن إستمرارها وإيقافها أو إعادة تخطيطها لأن تنفيذ هذه البرامج تكلف الكثير من المال والجهد والوقت فلابد أن تكون هذه البرامج قادرة على إحداث التغييرات المطلوبة في أداء المتدربين بشكل مدرك لديهم .

حدود الدراسة :

تم تطبيق أداة هذه الدراسة على الدارسين خلال الفترة من ١٤١٢هـ إلى ١٤١٤هـ (لمدة ثلاث سنوات بحيث كان التطبيق مرة واحدة في نهاية الفصل الأول من كل عام دراسي) في مركز الدورات التدريبية بكلية التربية - جامعة أم القرى والملتحقين بالبرامج التالية :-

١ - دورة رؤساء التوجيه والموجهين .
٢ - دورة مديري المدارس الابتدائية .
٣ - دورة مديري المدارس المتوسطة والثانوية .

إجراءات الدراسة :

لتحقيق الهدف الرئيسي للدراسة تم عمل ما يلي :

١ - إعداد استبيان ([1]) تحددت أبعاده الرئيسة وفقاً لأسئلة الدراسة .
٢ - تم معرفة الصدق الظاهري للاستبيان من خلال تحكيم بعض الزملاء في قسم المناهج وطرق التدريس وقسم علم النفس بجامعة أم القرى . وأخذت كافة ملاحظاتهم عند إخراج الاستبيان في صورته النهائية .

[1] - انظر الملحق رقم (أ) صفحة (٣١) .

٣ – لمعرفة ثبات الاستبيان تم حساب معامل الفا باستخدام معادلة Kuder-Richardson وكانت قيمة الفا = ٠,٩٢ وبمقارنة هذه القيمة بقيم مقاييس الاتجاهات تعتبر عالية مما يعني ثبات الإستبيان .

٤ – عينة الدراسة :

شملت عينة الدراسة كل رؤساء التوجيه والموجهين ومديري المدارس الابتدائية والمتوسطة والثانوية الذين التحقوا ببرامج الدورات التدريبية خلال الفترة من ١٤١٢هـ إلى ١٤١٤هـ (أي على مدى ثلاث سنوات) . بحيث تم تطبيق استبيان الدراسة على الدارسين بمساعدة إدارة مركز الدورات التدريبية بجامعة أم القرى على النحو التالي :-

أ – توزيع (٥٧) استبياناً على دورة رؤساء التوجيه والموجهين على مدى ثلاث سنوات وكانت حصيلة التطبيق في هذه الدورة (٤٥) استبياناً .

ب – توزيع (١٣٣) استبياناً على دورة مديري المدارس الابتدائية على مدى ثلاث سنوات وكانت حصيلة التطبيق في هذه الدورة (٩٦) استبياناً .

ج – توزيع (٩٥) استبياناً على دورة مديري المدارس المتوسطة والثانوية في كل عام على مدى ثلاث سنوات وكانت حصيلة التطبيق في هذه الدورة (٧٤) إستبياناً .

٥ – كانت حصيلة التطبيق على الدارسين في الدورات الثلاث على مدى ثلاث سنوات هي (٢١٧) استبياناً أي أن نسبة الاستجابة كانت = ٧٥,٤٣٪ وهي نسبة معقولة ومقبولة علمياً .

٦ – كتابة الإطار النظري للدراسة ، بحيث يتناول مفهوم التدريب في أثناء الخدمة وأهميته وأهدافه مع استعراض لأهم نتائج الدراسة السابقة .

٧ – تم تفريغ بيانات الاستبيان (أداة الدراسة) وإدخالها إلى الحاسب الآلي بجامعة أم القرى وتم تحليل البيانات الميدانية باستخدام التكرارات والنسب المئوية كما تم استخدام إختبار كا٢ للعينة الواحدة لتحديد الفروق إحصائياً أمام كل مفردة من مفردات الاستبيان في الأبعاد الرئيسية .

٨ – مصطلحات الدراسة :

التقويم عبارة عن عملية مخططة لجمع المعلومات في ضوء معايير محددة بهدف إصدار حكم موضوعي على قيمة الأشياء مثل البرامج والفعاليات أو الأشخاص ... ويجري من أجل التحسين والتطوير .

الإطار النظري للدراسة

مفهوم التدريب أثناء الخدمة :

تتضمن أدبيات البحث العلمي في مجال التدريب في اثناء الخدمة العديد من التعريفات لمفهوم التدريب في أثناء الخدمة بحيث يمثل كل تعريف منها منظور صاحب التعريف لماهية التدريب أثناء وكيفية تخطيط وتنفيذ برامجه . وتتباين التعريفات بحيث نجد أن تعريفاً يركز على أن التدريب يجب أن يقدم مهارات محددة للمتدربين ، يمكن قياس درجة اكتسابها من قبلهم بصورة محددة ودقيقة، بينما نجد تعريفاً آخر يركز على أن يقدم التدريب فرصاً متنوعة وشاملة للنمو في جوانبه الرئيسية الثلاث ، (التي هي الجانب المعرفي والمهاري والوجداني) بحيث يكون التدريب في ضوء هذا التعريف الأخير شاملاً ومكملاً للإعداد في أثناء الخدمة .

ولتوضيح ما سبق يمكن القول بأن هناك من يعرف التدريب بأنه تقديم المهارات الضرورية للمعلمين في أثناء العمل ، ومن يعرف التدريب في أثناء الخدمة على أنه أي نشاط هادف مخطط يسعى إلى إحداث تغييرات معرفية ومهارية وشخصية في المتدرب بما يؤدي إلى تحسين أدائه في أثناء ممارسته للعمل التربوي . وأورد عبد الحكيم موسى (١٤١٠هـ ، ص ٤٨ - ٤٩) التعريفات التالية للتدريب في أثناء الخدمة :

١ - تعريف Louis Rubin " بأن برامج التدريب في أثناء الخدمة يجب عليها أن تكسب العاملين بالمدرسة المهارات الضرورية والمستخدمة في أداء أعمالهم " .

٢ - تعريف Brian Cane " بأنه كل الحلقات الدراسية والنشاطات التي يشترك فيها المعلم بهدف زيادة معلوماته المهنية وميوله ومهاراته ويدخل

في هذا الإطار جميع الدراسات التي تؤهله لشهادات أعلى من شهاداته الأصلية التي أهلته لدخول المهنة " .

٣ - تعريف Harris , Bessent , McInyre " كل المناشط المخططة لتحسين أداء كافة الأعضاء العاملين بالمدرسة " .

٤ - تعريف Mc Williams, Mangieri " إننا نعني بالتدريب في أثناء الخدمة كل الأنشطة التي يرتبط بها العاملون بحق التربية والتعليم في أثناء خدمتهم التي صممت للمساهمة في تحسين العمل " .

وأورد شكري أحدم (١٩٩٢م ، ص ١٠٤ - ١٠٥) تعريفات للتدريب في أثناء الخدمة وهي :

١ - تعريف عبد القادر يوسف " بأنه كل نشاط مخطط ومنظم يمكن المعلمين من النمو في المهنة بالحصول على مزيد من الخبرات الثقافية والمسلكية وكل ما من شأنه رفع مستوى عملية التعليم والتعلم وازدياد طاقة المعلمين الإنتاجية " .

٢ - تعريف عبد الواحد يوسف " بأنه العملية التي تهيء وسائل التعليم وتعاون المعلمين على اكتساب الفاعلية في أعماهم الحاضرة والمستقبلية، وهو بمثابة نشاط مستمر لتزويد المعلم بخبرات ومهارات واتجاهات تزيد من مستوى أدائه لمهنته " .

وأورد يحيى عفاش (١٩٩١ ، ص ٧٠) ما توصل إليه كل من (Wood , and Russel (1981 .

بأن برامج التدريب في أثناء الخدمة تكون أكثر فاعلية إذا اشتملت على الأهداف والخصائص التالية :

١ – تزويد المعلمين بالمعلومات والمحتويات المستجدة التي تسهم في زيادة نموهم المعرفي .

٢ – تزويد المشاركين باستراتيجيات ومهارات تدريسية تساعد المعلمين على تخطيط وتنفيذ وتقويم العملية التعليمية .

٣ – تزويد المشاركين بالاتجاهات والقيم الإيجابية التي تساعد على زيادة رغبتهم للعمل وتغيير سلوكهم المهني نحو الأفضل ، مما يسهم في تحقيق الأهداف التربوية المنشودة ، ووصولهم إلى درجة حب العمل والانتماء.

ويرى هينفلد (١٩٨٧ ، ص ١١٤) أن تدريب المعلمين في أثناء الخدمة يعرّف على أنه سيرورة مصممة عن قصد ومنظمة من أجل مساعدة المعلم على التحسن . ففي هذا التحديد ، يغدو الإعداد الأولي والتدريب في أثناء الخدمة جزئين من كل واحد " .

وأورد عبد الباري درة (١٤٠٣هـ ، ص ٩٠) تعريف Byers للتدريب في أثناء الخدمة على أنه " الجهد المنظم والمخطط له لتزويد القوي البشرية في الجهاز الإداري بمعارف معينة وتحسين وتطوير مهاراتها وقدراتها ، وتغيير سلوكها واتجاهاتها بشكل إيجابي بناء " .

ويرى صبحي عزيز (١٩٨٥م ، ص ١٥٨) أن التدريب " يهدف إلى تزويد الفرد بالمعرفة والمهارات والاتجاهات التي تؤهله لمزاولة عمل معين مع الاهتمام بالجانب الإنساني وهو عملية مستمرة مع الفرد طيلة حياته العملية وارتقائه سلم العمل " .

ويرى كل من (Harris , Bessent , 1969, p.29) أن مفهوم التدريب في أثناء الخدمة يقوم على أربع افتراضات هي :–

١ – يكون التدريب في أثناء الخدمة عبارة عن عملية للتغير .

٢ – تظهر التغيرات الناتجة من التدريب في أثناء الخدمة في بيئة منظمة .

٣ – يكون التدريب في أثناء الخدمة عبارة عن عملية من أجل التغيير المخطط (Planned Change) .

٤ – يكون التدريب في أثناء الخدمة أحد التغيرات المنظمة الكثيرة التي تحدث في عملية النمو الشخصي .

وفي ضوء ما سبق يمكن تعريف التدريب في أثناء الخدمة على أنه نشاط مخطط وله أهداف محددة تبلورت بصورة دقيقة من حاجات المتدربين الفعلية والمحددة في ضوء متطلبات أعمالهم باستخدام الأساليب العلمية المعروفة . وأن أهداف النشاط المخطط تسعى بصفة عامة إلى إحداث تغييرات معرفية ومهارية ووجدانية في أداء المتدربين في جو يساعد على النمو المهني والذاتي ويشجع على التعلم التعاوني بين المجموعة المتدربة وعلى التعلم الفردي الذاتي لكل متدرب في آن واحد بما يؤدي إلى إشباع الحاجات المشتركة والفردية للمتدربين بشكل مرض .

أهمية التدريب أثناء الخدمة :

لا يمكن بأي حال من الأحوال إغفال أو إنكار أهمية التدريب في اثناء الخدمة لكافة العاملين بالمؤسسات الإنتاجية أو الخدمية في ضوء المتغيرات والمستحدثات الحاصلة في الوقت الراهن ، وأن العصر الذي نعيش فيه هو ليس عصر التسارع والتغيير المتسارع في كافة جوانب الحياة فقط بل في كافة جزئيات الحياة اليومية بصفة عامة . وحيث إن المؤسسات الإنتاجية أو الخدمية هي مؤسسات وجدت لخدمة المجتمع وفق أرقى المستويات العالمية من حيث شروط الأداء وظروفه ومعاييره ومتطلباته فإن العامل الأكثر تأثيراً في جعل تلك المؤسسات في مستوى التوقعات من الأداء يكون هو تدريب (تطوير)

منسوبيها بصفة مستمرة في أثناء خدمتهم فيها . ويمكن إبراز أهمية التدريب في أثناء الخدمة بإيراد النقاط التالية :

١ – أن التدريب في أثناء الخدمة يهيء الفرصة أمام المتدرب لاكتساب معارف جديدة في مجال عمله .

٢ – أن التدريب في أثناء الخدمة يساعد على اكتساب مهارات جديدة تتطلبها متطلبات مهنة المتدرب .

٣ – أن التدريب في أثناء الخدمة يساعد على تغير الاتجاهات واكتساب اتجاهات إيجابية تجاه المهنة الممارسة من قبل المتدرب بما يؤدي إلى رفع روحه المعنوية وزيادة إنتاجيته بالعمل .

٤ – أن التدريب في أثناء الخدمة يكسب المتدرب افاقاً جديدة في مجال ممارسة مهنته وذلك من خلال تبصيره بمشكلات مهنته وتحدياتها وأسبابها وكيفية التخلص منها أو التقليل من آثارها على أداء العمل .

٥ – إن التدريب في أثناء الخدمة باستطاعته غرس مفاهيم وإكساب أساليب التعليم المستمر في المتدرب من خلال تمكينه من مهارات التعليم الذاتي المستمر .

٦ – إن التدريب في أثناء الخدمة يساعد المتدرب عى الانفتاح على الآخرين من زملائه بهدف تنميته مهنياً وذلك من خلال إيجاد فرص الاحتكاك مع الزملاء في أطر المهام والنشاطات الجماعية التي تتطلب العمل التعاوني وتسيد روح الجماعة .

الدراسات السابقة :

يجد الباحث في أدبيات البحث العديد من الدراسات العربية والأجنبية في مجال التدريب في أثناء الخدمة إلا أن الدراسات المرتبطة بشكل مباشر بالدراسة الحالية فهي محدودة حسب علم الباحث . وعليه يتم عرض الدراسات التي تم الحصول عليها على النحو التالي :

أولاً : الدراسات العربية :

تنقسم الدراسات العربية المتوفرة إلى نوعين هما :

١ - الدراسات المحلية :

وهي الدراسات التي أجريت في المملكة العربية السعودية وهي تنقسم إلى نوعين ، الأول (وهو كثير) يرتبط بمجال التدريب بصفة عامة ، أما النوع الثاني (وهو قليل) يرتبط بتقويم بعض برامج التدريب في أثناء الخدمة بصفة مباشرة . فدراسة محمد بغدادي (١٤٠٤هـ) ، ودراسة عبد الحكيم موسى (١٤١٠هـ) ، ودراسة سعود المطيري (١٤١٢هـ) ، ودراسة محمد الشهري (١٤١٥هـ) هي دراسات تناولت قضية مهمة من قضايا التدريب في أثناء الخدمة ، لأنها قامت بتحديد الحاجات التدريبية للمتدربين . وتؤكد الأدبيات في مجال التدريب على أن حاجات المتدربين يجب أن تشكل الأساس لأهداف برامج التدريب ، لأن " التدريب عملية وظيفية هادفة ، تقوم على احتياجات ميدانية واقعية ، كما يستند إلى عمليات في تخطيط وتنفيذ وتقويم تعتمد في كلياتها على أسس علمية سليمة " .

ويؤكد هذا الرأي كل من (Guba and Lincoln) (١٩٨٢م ، ص٣١١) عندما أوضحا أن " تحديد الحاجات مطلوب بشكل ملح من قبل أي برنامج ممول من الحكومة المركزية أو المحلية كقاعدة للتخطيط ، أو لتطوير

محاولات الإشباع للحاجات المكتشفة (Discovered needs) ولتحديد الآثار النهائية لتلك المحاولات .

مما سبق يمكن القول بأن الدراسات المشار إليها حاولت تحديد الحاجات التدريبية لمجتمعات تلك الدراسات بصورة تفصيلية وأوصت بضرورة تمحور البرامج التدريبية حول تلك الحاجات تخطيطاً وتنفيذاً ومتابعة لآثارها .

أما دراسة عايدة عبد التواب (١٩٩٠م) ، ودراسة سامي ملحم ومياز صباغ (١٩٩١م) ، ودراسة عبد الرحمن الشاعر (١٤١٣هـ) هي دراسات حاولت اقتراح برامج تدريبية في ضوء الأسس والمباديء والأساليب المعاصرة لمفهوم التدريب في أثناء الخدمة والتطوير المهني للعاملين في المجال التربوي، لأن " عند تصميم برامج التدريب وإعدادها وتنفيذها توجد هناك مجموعة من العوامل والأسس العامة التي يجب أخذها في الاعتبار ومراعاة توافرها وتحقيقها في البرامج التدريبية ، حتى تكون ملبية لاحتياجات المتدربين ، وبالتالي تحقق أهدافها المرجوة " ممدوح أحمد ، ١٩٨٦م ، ص ٢٩٤ " .

أما النوع الثاني من الدراسات المحلية فهي : دراسات مرتبطة بالدراسة الحالية تقريباً في بعض الجوانب مثل دراسة هاشم حريري (١٤٠٣هـ) . حيث تناولت تلك الدراسات وضوح أهداف البرامج التدريبية ومدى إشباعها لحاجات المتدربين ومناسبة الجوانب الإدارية والتنظيمية مثل مناسبة مدة الدورات وملائمة الأساليب التدريبية للمتدربين . فكانت من أهم نتائجها أن أهداف البرامج كانت واضحة وأن تلك البرامج كانت مشبعة لحاجات المتدرين بشكل كبير ومدة التدريب في كليات التربية يستحسن تخفيضها إلى فصل دراسي واحد ، كما يرى بعض المتدربين أن بعض المقررات القليلة تعتمد على أساليب التلقين والتنظير ، كما كانت هناك بعض المقترحات بشأن عدد قليل

من المقررات التدريبية التي تحتاج إلى بعض التعديلات بحيث تكون أكثر ارتباطاً من أعمال المتدربين بشكل مباشر .

وترتبط هذه الدراسات بالدراسة الحالية لأنها تناولت تقويم البرامج التدريبية المقدمة من كليات التربية ببعض الجامعات السعودية لمنسوبي وزارة المعارف .

٢ - الدراسات العربية :

يقصد بالدراسات العربية تلك الدراسات التي أجريت في بعض الدول العربية :

١ - دراسة عبد الفتاح جلال وآخرين (١٩٨٨م) وقد تناولت تقويم برامج التدريب ووضع إمتحانات وتصحيحها وهي دراسة نظرية . ويرى الباحثون أن " عملية التريب والتعلم في أي مجال من مجالات أنشطة التربية والتعليم يحتاج إلى تقويم مبني على القياس الصحيح والتدريب كنشاط تربوي ينتهي بتحقيق هدف عام أو أهداف متفق عليها بين القائمين على عملية التدريب " (ص ٢ - ٣) .

واستخلص الباحثون أن عملية تقويم برامج التدريب تكشف عن مدى جدية البرنامج التدريبي في تحقيق أهدافه والتعرف على جوانب القوة والضعف في جميع عناصره ... والكشف عن مدى استفادة المتدربين من هذا البرنامج ، ومدى القدرة على تطبيق واستخدام ما تعلموه في أعمالهم بعد التدريب ، ويرون أيضاً أن يتم تقويم شامل لكل دورة تدريبية ، يكشف عن جميع عناصرها ، ويظهر جوانب القوة والضعف بصورة إجمالية .

٢ - دراسة خليل الخليلي وآخرين (١٩٨٩م) ، تناولت الآثار القصيرة المدى وطويلة المدى لبرنامج تدريبي أثناء الخدمة لمعلمي العلوم الطبيعية للصف الأول الثانوية في فهمهم لخصائص هذا المنهاج وتحصيل طلابهم فيه ، وهي دراسة تجريبية تألفت عينة الدراسة فيها من مجموعتين : الأولى مجموعة المعلمين (٦٢ معلماً) يقومون بتدريس منهاج العلوم الطبيعية للصف الأول الثانوي في مديريتين للتربية بالأردن وقد قسم هؤلاء إلى مجموعتين تجريبية وضابطة .
المجموعة الثانية من عينة الدراسة فكانت عشوائية من طلبة نفس المعلمين في الصف الأول الثانوي في عامين متتاليين بواقع شعبة واحدة لكل معلم في كل من هذين العامين .
أظهرت نتائج الدراسة أنه لا توجد اختلافات جوهرية بين المعلمين في المجموعتين ، التجريبية والضابطة في فهمهم لخصائص المنهاج الذي يدرسونه قبل تنفيذ البرنامج التدريبي . إلا أنه اختلف بعد تنفيذه ، إذ ظهرت فروق ذات دلالة إحصائية مرتفعة بين المجموعتين لصالح المجموعة التجريبية . أما بالنسبة لتأثير البرنامج التربي على تحصيل الطلبة فقد دلت النتائج على أن طلبة المعلمين الذين تلقوا التدريب تفوقوا على طلبة المعلمين الذين لم يتلقوا التدريب .

٣ - دراسة يحيى عفاش (١٩٩١م) تناولت الكفايات التعليمية التي يحتاجها المعلمون / المعلمات في برامج التأهيل التربوي في أثناء الخدمة كما يراها الملتحقون بهذه البرامج في الأردن . تألفت عينة الدراسة من (١٢١) معلماً ومعلمة تم اختيارهم بطريقة عشوائية منهم (٧٠) معلماً و (٥١) معلمة . وكانت أداة البحث تحتوي على قائمة من

الكفايات التعليمية التي يحتاجها المعلمون والمعلمات في برامج التأهيل التربوي في أثناء الخدمة في الأردن .

وأظهرت نتائج الدراسة بأن الكفايات ذات الدرجة المهمة جداً،التي حصلت على نسب مرتفعة في تخطيط الدرس كانت : صياغة أهداف تعليمية محددة لمحتوى الدرس ، وتحليل المحتوى وتنظيم نتائج الخبرات وتنظيم محتوى الدرس منطقياً تساعد على الاستيعاب ، أما الكفايات الأخرى في نفس المجال فكانت مهمة .

كما أظهرت نتائج الدراسة أن الكفايات التعليمية التالية كانت مهمة جداً من وجهة نظر أفراد العينة وهي : استخدام وسائل الإيضاح في عملية التعليم واستخدام أساليب التعزيز الإيجابية ، وطرح أسئلة تتناسب مع أدوات الدرس وتهيئة أذهان الدارسين . أما في مجال التقويم فقد كانت معظم الكفايات تحتل درجة مهمة جداً . أما بالنسبة إلى مجال إدارة الصف في معظم الكفايات كانت ذات درجة مهمة جداً . أما في مجال الإرشاد والتوجيه فقد احتلت خمس كفايات درجة مهمة جداً من أصل عشر كفايات .

أما أكثر مجالات الكفايات أهمية بالنسبة للمشاركين في برامج التأهيل التربوي في أثناء الخدمة كما يراها أفراد عينة الدراسة هي على الترتيب التالي :

١ – مجال إدارة الصف . ٢ – مجال التقويم .

٣ – مجال تنفيذ الدراسة . ٤ – مجال التوجيه والإرشاد.

٥ – مجال تخطيط الدرس .

٤ – دراسة شكري،أحمد (١٩٩٢م) ، تناولت الاحتياجات التدريبية وأولوياتها لدى معلمي ومعلمات التربية الخاصة في دولة قطر . وتألفت

عينة الدراسة من (٦٤) معلماً ومعلمة (٣٦ معلماً و ٢٨ معلمة) ، وكانت أداة الدراسة الإستبيان .

وأظهرت نتائج الدراسة ما يلي :

أ – يشعر أفراد العينة جميعاً بحاجة تدريبية عالية ، والفرق الوحيد الدال إحصائياً بشأن درجات الحاجات التدريبية وجد بين المعلمين والمعلمات لصالح المعلمين .

ب – بينما نالت بعض المجالات التدريبية اهتماماً أكثر من حيث أولويات الحاجات التدريبية من وجهة نظر أفراد العينة كلية ، وقد نالت بعض المجالات الأخرى اهتماماً أقل من حيث أولويات هذه الحاجات .

ج – وجود اتفاق بدرجة كبيرة من فئات العينة بشأن ترتيب أهمية أولويات الحاجات التدريبية .

٥ – دراسة جمال دهشان (١٩٩٢م) ، وتناولت بعض مشكلات إعداد وتدريب معلمي التعليم الأساسي أثناء الخدمة ، ومقترحات للتغلب عليها في ضوء الواقع التعليمي في مصر ، وهي دراسة نظرية . فكانت أهم نتائجها قصور البرامج والدورات التدريبية للعاملين بالتعليم الأساس ، وعدم استفادة معظمهم من هذه البرامج وتلك الدورات .

ويرجع الباحث أسباب ذلك إلى ما يلي :

أ – أن معظم هذه الدورات نظرية ولا تتضمن جوانب عملية .

ب–أن مدة هذه الدورات تكون في الغالب قصيرة لا تمكن الدارسين من الحصول على فكرة متكاملة عن موضوعات هذه الدورات .

ج– خلو بعض هذه الدورات من المتخصصين وذوي الكفاءات العلمية والعملية التي تفيد في مجال التعليم الأساسي .

د – أن هذه الدورات تعقد في الغالب لأعداد كبيرة من الدارسين ، وفي أماكن غير مناسبة لاعدادهم .

هـ– أن بعض هذه الدورات تعقد في أوقات غير مناسبة .

و– قصور أساليب التقويم على احتساب نسبة حضور الدورات ، وتقديم بعض الأبحاث والتقارير الشكلية ، وعدم وجود أساليب مناسبة وموضوعية في التقويم النهائي في نهاية الدورة .

٦ – دراسة عبد علي حبيل (١٩٩٣م) ، وتناولت استراتيجيات تدريب المعلمين في أثناء الخدمة بدولة البحرين ، وهي دراسة نظرية ، استعرضت الخلفية التاريخية عن تدريب المعلمين في أثناء الخدمة ، واستراتيجيات تدريب المعلمين في أثناء الخدمة بدولة البحرين ، وأنواع البرامج التدريبية الموجودة والمؤتمرات السنوية المنعقدة في دولة البحرين بهدف تطوير العاملين في المعلمين والإداريين في مدارس البحرين .

التعليق على الدراسات العربية :

مما سبق عرضه يمكن القول بأن الدراسات العربية المستعرضة في هذا الجزء قد لا ترتبط بالدراسة الحالية ارتباطاً مباشراً لكنها تلقى الضوء على قضايا مهمة في التدريب في أثناء الخدمة بصفة عامة،وفي برامجه بصفة خاصة . فهذه الدراسات تؤكد على أهمية التقويم وضرورة تتبع الآثار الإيجابية للبرامج التدريبية ، والشروط الواجب توفرها عند تخطيط وتنفيذ البرامج التدريبية،مثل ضرورة تمحور البرامج التدريبية حول الحاجات التدريبية للمتدربين وقد تكون هذه الحاجات مثل الكفايات التعليمية التي هي بمثابة معايير الأداء الجيد أو مؤشرات الأداء الجيد . ومن شروط جودة البرامج التدريبية أيضاً تلافي العيوب والمشكلات الموجودة في بعض البرامج التدريبية المنفذة . ومن أهم هذه

المشكلات عدم تلبيتها لحاجات المتدربين وعقم الأساليب التدريبية واقتصارها على الأساليب النظرية (الإلقائية) وعدم مناسبة أوقاتها وتركز تقويم أداء المتدرب على تقدم التقارير والأبحاث الشكلية من قبل المتدربين .

ثانياً الدراسات الأجنبية :

ويقصد بالدراسات الأجنبية هي تلك الدراسات التي أجريت في الولايات المتحدة الأمريكية وهي :-

١ - دراسات تناولت آثار البرامج التدريبية :

أورد خليل الخليلي وآخرون (١٩٨٩م) بعض نتائج الدراسات الأجنبية التي تشير إلى الأثر الفاعل للبرامج التدرية في أثناء الخدمة على تحسين أداء المعلم في الموقف التعليمي وهذه الدراسات هي دراسة (Nelson, 1971) ودراسة (Billeh & Hassan, 1975) ودراسة (George & Stronk & Koller , 1981) ودراسة (Sheldon & Halverson 1981) ، ودراسة (Yeany & Padills , 1986) ، ودراسة (Laweramz , 1987) .

وأورد خليل الخليلي وآخرون أيضاً دراسات أجنبية أخرى تشير إلى أثر البرامج التدريبية في تحسين اتجاهات المعلمين نحو مهنة التدريس مثل دراسة (Lindberg , 1971) ، ودراسة (Laweremz , 1987) .

٢ - دراسات تناولت الجوانب التنظيمية والعلمية لبرامج التدريب في أثناء الخدمة والمقدمة من بعض مراكز التدريب وهي :

أ - دراسة (King , 1978) ، وأظهرت هذه الدراسة أهم خمس حاجات من وجهة نظر المتدربين هي :

١ -تحسين كفاءة وإنتاجية التلاميذ .

٢ -تنمية ذوات التلاميذ .

٣ -اكتشاف ومعالجة مشكلات التكيف والمشكلات الانفعالية للتلاميذ.

٤ -تفريد التعليم Individualizing Instruction .

٥ -إدارة الصف .

كما أظهرت هذه الدراسة أن أهم المشكلات التي تواجه برامج التدريب في أثناء الخدمة هي : تنفيذ برامج التدريب في أثناء إجازة آخر الأسبوع ، وعدم إمكانية أو صعوبة تفرغ المتدربين من أعمالهم في أثناء تنفيذ البرامج التدريبية ، وطول الوقت اليومي المخصص لتنفيذ البرامج التدريبية (من الساعة ٨ - ٣) ، وطول مدة الأنشطة التدريبية (٦ - ١٠ أسابيع) .

ب - دراسة (Wille , 1981) ، أظهرت هذه الدراسة عدم رضا المتدربين عن البرامج التدريبية التقليدية التي تتسم بالعمومية ، ولا ترتبط بمستوى أو صف دراسي معين أو بموضوعات دراسية معينة . وتتسم أيضاً بعدم الانتظام في الجدولة الزمنية وعدم كفاية جلسات المتابعة ومعظمها تتسم بالتنظير ولا تراعى الحاجات الفردية للمتدربين .

كما بينت هذه الدراسة أن توقعات المتدربين من برامج المراكز التدريبية كانت عالية بينما لم تكن برامجها متنوعة كما أنها اتسمت بعدم الفاعلية في الاتصال والتنسيق وضعف القيادة والتنظيم وعدم الاهتمام بالحاجات الفردية للمتدربين ، وعدم توفر المواد الخام وأن مشاركات المتدربين من معلمين المرحلة الإبتدائية في برامج المراكز كانت مميزة عن سواهم من معلمي المراحل التعليمية الأخرى . وأظهرت نتائج هذه الدراسة بعض مقترحات المتدربين بشأن تحسين البرامج التدريبية

بالمراكز أكثر بالكليات والجامعات ، ووضع مقررات دراسية أكثر في برامج المراكز ، وتنفيذ البرامج في المدارس .

ج - دراسة (Smith , 1988) ، ركزت على مفهوم الحاجات التدريبية وأهمية هذا المفهوم في تخطيط البرامج التدريبية الناجحة . وكما أوضحت هذه الدراسة أن عملية تحديد الحاجات التدريبية لابد أن ترتبط ارتباطاً كبيراً بمجالات الأعمال للمتدربين ، وبقيام الباحث بدراسة حالة توضح عدم تمثيل الحاجات التدريبية المحددة لواقع المتدربين، قام باقتراح أنموذج لتحديد الحاجات التدريبية وتم اختبار هذا النموذج من الناحية التطبيقية مما أدى إلى التأكد من كيفية استخدام هذا النموذج في تحديد الحاجات التدريبية .

التعليق على الدراسات الأجنبية :

في ضوء ما سبق عرضه يمكن القول:إن الدراسات السابقة أوضحت بأن برامج التدريب في أثناء الخدمة يجب أن تتسم ببعض المواصفات والشروط، لكي تكون ناجحة وفاعلة في تحقيق أهدافها . وهذه الشروط (المواصفات) هي:

١ - أن تترك البرامج التدريبية آثاراً إيجابية على أداء العاملين بعد تنفيذ البرامج مباشرة بصفة خاصة وعلى أداء التلاميذ بصفة عامة .

٢ - أن تراعي البرامج التدريبية في تخطيطها وتنفيذها الحاجات التدريبية للمتدربين وأن تحدد تلك الحاجات بأساليب دقيقة ومؤكدة وأن تحدد في ضوء واقع الأعمال .

٣ - أن يقوم مخططو البرامج التدريبية ومنفذوها باختيار الأساليب التدريبية الحديثة والمتنوعة مثل الأساليب الجماعية والفردية في تدريب الأفراد عند تخطيطها وتنفيذها .

٤ - أن تكون أوقات تنفيذ البرامج التدريبية مناسبة للمتدربين .

٥ - أن يختار للمراكز التدريبية القيادات ذوو الكفاءات التدريبية العالية وأن يقوم بتخطيط برامجها المختصون في مجال التدريب في أثناء الخدمة .

٦ - أن تقوم البرامج التدريبية المقدمة للمتدربين في حاجة ماسة إلى استمرار التقويم بهدف تعزيز جوانب القوة في تلك البرامج وتلافي مناحي الضعف فيها .

عرض وتحليل المعلومات الميدانية :

يتم عرض معلومات أداة الدراسة في هذا الجزء على النحو التالي :

أولاً : المعلومات العامة عن عينات الدراسة :

١ - يوضح الجدول رقم (١) توزيع عينات الدراسة وفقاً لسنوات تطبيق أداة الدراسة . ويمكن القول:إن عينة عام ١٤١٢هـ كانت أكبر من عينات العامين التاليين . وكان مجموع العينات = ٢١٧ متدرباً .

جدول (١) : يوضح توزيع عينة الدراسة وفقاً لسنوات التطبيق

العام	ت	٪
١٤١٢هـ	٩٠	٤١,٥
١٤١٣هـ	٥٧	٢٦,٣
١٤١٤هـ	٧٠	٣٢,٢
المجموع	٢١٧	١٠٠

جدول (٣) يوضح توزيع أفراد الدراسة وفقاً للعمل الحالي

فئات العمل	ت	٪
مدير مدرسة ابتدائية	٩٦	٤٤,٢
مدير مدرسة متوسطة أو ثانوية	٧٤	٣٤,١
موجه تربوي – مدير إدارة التدريب – رئيس توجيه	٣٧	١٧,١
أخرى	١٠	٤,٦
المجموع	٢١٧	١٠٠

جدول (٣) : توزيع وفقاً للمؤهل التعليمي

المؤهل	ت	٪
دبلوم معهد المعلمين الثانوي	١٧	٧,٨
شهادة الكلية المتوسطة	٥١	٢٣,٥
شهادة البكالوريوس (بحت)	٢٧	١٢,٤
شهادة البكالوريوس + تربوي	٩٢	٤٢,٤
شهادة الماجستير	٣	١,٤
شهادة الماجستير + تربوي	١٤	٦,٥
شهادة ما فوق الماجستير	٤	١,٨
أخرى	٩	٤,١
المجموع	٢١٧	١٠٠

٢ - يوضح الجدول رقم (٢) أفراد عينات الدراسة وفقاً للعمل الحالي ، ونجد أن نسبة مديري المدارس الابتدائية كانت هي أعلى نسبة ، بينما نجد نسبة مديري المدارس المتوسطة احتلت المرتبة الثانية ، والموجهين احتلوا المرتبة الثالثة . وأن ٤,٦٪ من أفراد عينات الدراسة لم يوضحوا نوع أعمالهم .

٣ - يوضح الجدول رقم (٣) مؤهلات أفراد عينات الدراسة ، ونجد أن أعلى نسبة منهم هي نسبة الحاصلين على شهادة البكالوريوس مع إعداد تربوي (٤٢,٤٪) ، وتليهم في النسبة الحاصلين على شهادة الكلية المتوسطة (٢٣,٥٪) ، ثم تأتي بعدهم الحاصلين على شهادة البكالوريوس بدون الأعداد التربوي (١٢,٤٪) .

٤ - يمثل المتدربون (عينات هذه الدراسة) ٣٧ منطقة تعليمية في المملكة العربية السعودية (اختصاراً للجداول لم يتم إيراد جدول يوضح تلك المناطق) .

ثانياً : نتائج الدراسة :

١ - إجابات السؤال الأول :

ما هي أهداف البرنامج التدريسي من وجهة نظر المتدربين من الموجهين ومديري المدارس الابتدائية والمتوسطة والثانوية ؟

بالنظر في الجدول رقم (٤) نجد أن كافة الأهداف المدرجة في أداة الدراسة حظيت على موافقة المستجيبين بدرجة أوافق بشدة بنسب تتراوح ما بين ١٨,٩٪ إلى ٥١,٦٪ ، ونجد أنها حظيت على موافقة المستجيبين بدرجة " أوافق " بنسب تراوح ما بين ٤٤,٢٪ إلى ٥٥,٣٪ .

ويمكن القول:إن جميع الأهداف الموجودة في هذا الجدول حظيت على موافقة المستجيبين بدرجة " أوافق بشدة " و " أوافق " على النسب التالية على التوالي :

(٩٤٪ و ٩٤,٥٪ و ٧٨,٨٪ و٨٦,٧٪ و٩١,٧٪ و ٨٥,٣٪ و٧٨,٣٪ و ٧٣,٣٪ و٧١,٤٪ و ٩٤,٥٪ و ٩٥,٨٪) .

مما يعني موافقة المتدربين على أن تلك الأهداف قد تحققت بدرجة " أوافق بشدة " و " أوافق " بنسبة لا تقل عن ٧١,٤٪ . وكما يمكن القول بأن الأهداف ٣ ، ٧ ، ٨ ، ٩ حظيت على موافقة المتدربين بدرجة " أوافق بشدة " و "اوافق " بنسبة لا تزيد عن ٧٨,٨٪ ولا تقل عن ٧١,٤٪ وهي نسب مقبولة جداً وتفيد بأن أغلبية المتدربين قد أدركوا تحقق تلك الأهداف ، وأن بقية الأهداف الموجودة في الجدول رقم (٤) حظيت على موافقة المتدربين بنسب لا تقل عن ٨٥,٣٪ ولا تزيد عن ٩٥,٨٪ . وفي ضوء ما سبق عرضه يمكن القول:إن أغلبية المتدربين من الموجهين ومديري المدارس الابتدائية والمتوسطة والثانوية أدركوا أن الأهداف المدرجة في الجدول رقم (٤) قد تحققت بتلك النسب المشار إليها ، مما يعني نجاح البرامج التدريبية المقدمة لهم .

٢ – إجابات السؤال الثاني : ما هو واقع محتوى البرنامج التدريبي من وجهة نظر الموجهين ومديري المدارس الابتدائية والمتوسطة والثانوية ؟

بالنظر في الجدول رقم (٥) نجد أن الفقرات المدرجة في الجدول حظيت على موافقة المستجيبين بدرجة " أوافق بشدة " بنسب متدنية لا تزيد عن ١٨,٩١٪ ولا تقل عن ٦,٥٪ بينما نجد أن نفس الفقرات حظيت على موافقة المستجيبين بدرجة " أوافق " بنسب معقولة لا تزيد عن ٦٥٪ ولا تقل عن

٤٤,٧٪ ، ويمكن القـول:إن تلـك الفقرات حظيـت علـى موافقـة المستجيبين بدرجة " أوافق بشدة " و "وافق " على النسب التالية على التوالي :

(٨٢,٩٪ و ٨٤,٨٪ و ٦٤,١٪ و ٧١٪ و ٥١,٢٪ و ٧٠,٥٪ و ٦٥,٤٪ و ٦٠,٨٪ و ٦٦,٤٪ و ٧٧٪).

وبالنظر في تلك النسب يمكن القول:إن نسب موافقـة المتدربـين لا تقـل عن ٥١,٢٪ ولا تزيد عن ٨٤,٨٪ وأن ٠٩) فقرات من أصل (١٠) فقـرات حظيت على موافقة المستجيبين (من المتدربين) بنسب لا تقل عن ٦٠,٨٪ ولا تزيد عن ٨٤,٨٪ مما يعني أن أغلبية المتدربين أدركوا توفـر الخصـائص المضمنـة في تلك الفقرات في محتويات البرامج المقدمة لهم . ويلاحظ أن نسب الموافقة في الجدول رقم (٥) تقل قليلاً عن نسب الموافقة في الجدول رقم (٤) ويمكن تفسير ذلك بأن محتويات البرامج التدريبية المقدمة لهؤلاء الفئات الثلاث قـد تعـاني مـن بعض المشكلات مما يستدعي ضرورة إجـراء دراسـة لتلـك المحتويـات استخدام أسلوب تحليل المحتوى " Content Analysis " .

جدول (٤) يوضح أهداف البرنامج :

م	أهداف البرنامج	لا اجابة		أوافق بشدة		أوافق		لا أوافق		المجموع		قيمة كا٢	درجة الحرية	مستوى الدلالة
		ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%			
١	تزويد المتدربين بمجموعة من المعارف التربوية	٦	٢,٨	٩١	٤١,٩	١١٣	٥٢,١	٧	٣,٢	٢١٧	١٠٠	٨٨,٩٨٦	٢	دالة *
٢	تزويد المتدربين بالخبرات التي تسهم في فتح آفاق لديهم	٧	٣,٢	١٠٣	٤٧,٥	١٠٢	٧٤,٠	٥	٢,٣	٢١٧	١٠٠	٩٠,٥٤٣	٢	دالة *
٣	اطلاع المتدربين على احدث النظريات والاتجاهات التربوية	٢٤	١١,١	٥١	٢٣,٥	١٢٠	٥٥,٣	٢٢	١٠,١	٢١٧	١٠٠	٦٤,٣٣	٢	دالة *
٤	اكساب المتدربين بعض المهارات الضرورية في أداء أعمالهم	١٤	٦,٥	٨٨	٤٠,٦	١٠٠	٤٦,١	١٥	٦,٩	٢١٧	١٠٠	٦٧,٦٧	٢	دالة
٥	تحسين مهارات المتدربين العملية والمتوفرة لديهم	٧	٣,٢	٩٣	٤٢,٩	١٠٦	٤٨,٨	١١	٥,١	٢١٧	١٠٠	٧٥,٨٠٠	٢	دالة *
٦	توعية المتدربين بأسباب ودواعي المشكلات	٧	٣,٢	٦٧	٣٠,٩	١١٨	٥٤,٤	٢٥	١١,٥	٢١٧	١٠٠	٦١,٩٧١	٢	دالة *
٧	تمكين المتدربين من تحليل المشكلات التربوية	٧	٣,٢	٥٠	٢٣,٠	١٢٠	٥٥,٣	٤٠	١٨,٤	٢١٧	١٠٠	٥٤,٢٨٦	٢	دالة *
٨	تمكين المتدربين من إيجاد الحلول العملية	٥	٢,٣	٤١	١٨,٩	١١٨	٥٤,٤	٥٣	٢٤,٤	٢١٧	١٠٠	٤٨,٥٧٥	٢	دالة *
٩	تنمية القدرات الابتكارية لدى المتدربين	١٧	٨,٧	٤٨	٢٢,١	١٠٧	٤٩,٣	٤٥	٢٠,٧	٢١٧	١٠٠	٣٦,٦٧٠	٢	دالة *
١٠	اكساب المتدربين بعض الاتجاهات الإيجابية	٦	٢,٨	٩٢	٤٢,٤	١١٣	٥٢,١	٦	٢,٨	٢١٧	١٠٠	٩١,٤٠٣	٢	دالة *
١١	تجديد حيوية المتدربين وبعث عزائمهم بشكل جديد	٤	١,٨	١١٢	٥١,٦	٩٦	٤٤,٢	٥	٢,٣	٢١٧	١٠٠	٩٣,٨٣١	٢	دالة

* دالة عند مستوى ٠,٠١ = α

جدول (٥) يوضح محتوى البرنامج التدريبي :

م	أهداف البرنامج	لا إجابة		أوافق بشدة		أوافق		لا أوافق		المجموع		قيمة كا٢	درجة الحرية	مستوى الدلالة
		ت	٪	ت	٪	ت	٪	ت	٪	ت	٪			
١	مرتبط بأهداف البرنامج بصورة واضحة	-	-	٣٥	١٦,١	١٤٥	٦٦,٨	٣٧	١٧,١	٢١٧	١٠٠	١٠٩,٥٣٠	٢	دالة *
٢	متنوع وفق تنوع أهداف البرنامج	٢	٠,٩	٤١	١٨,٩	١٤٣	٦٥,٩	٣١	١٤,٣	٢١٧	١٠٠	١٩٧,٢٠٠	٢	دالة *
٣	مرن بدرجة كافية لتحقيق أهداف البرنامج	٣	١,٤	١٩	٨,٨	١٢٠	٥٥,٣	٧٥	٣٤,٦	٢١٧	١٠٠	٧١,٧٨٥	٢	دالة *
٤	متوازن في درجة الارتباط بكل هدف من أهدافه	٣	١,٤	١٦	٧,٤	١٣٨	٦٣,٦	٦٠	٢٧,٦	٢١٧	١٠٠	١٠٧,٠٢٨	٢	دالة
٥	متكامل في جميع أجزائه بشكل دقيق	١	٠,٥	١٤	٦,٥	٩٧	٤٤,٧	١٠٥	٤٨,٤	٢١٧	١٠٠	٧٠,٥٢٨	٢	دالة *
٦	متتابع في أنشطته بشكل واضح	٧	٣,٢	٢٩	١٣,٤	١٢٤	٥٧,١	٥٧	٢٦,٣	٢١٧	١٠٠	٦٨,٨٦	٢	دالة *
٧	يراعي مبدأ التسلسل المنطقي في تخطيطه	٥	٢,٣	٢٠	٩,٢	١٢٢	٥٦,٢	٧٠	٣٢,٣	٢١٧	١٠٠	٥٤,٢٠٠	٢	دالة *
٨	يراعي التوازن بين أنشطته والأوقات المتاحة	٧	٣,٢	٢٣	١٠,٦	١٠٩	٥٠,٢	٧٨	٣٥,٩	٢١٧	١٠٠	٥٤,٢٠٠	٢	دالة *
٩	يراعي في القيمة خبرات المتدربين العملية	٦	٢,٨	٣٤	١٥,٧	١١٠	٥٠,٧	٦٧	٣٠,٩	٢١٧	١٠٠	٤١,٢٩٩	٢	دالة *
١٠	يراعي في تنفيذه ايجابية المتدرب بشكل ملموس	١	٠,٥	٢٦	١٣,٠	١٤١	٦٥,٠	٤٩	٢٢,٦	٢١٧	١٠٠	١٠٢,٨٦١	٢	دالة *

* دالة عند مستوى ٠,٠١ = α

٣ - إجابات السؤال الثالث : ما هي الأساليب التدريبية المتبعة في تنفيذ البرنامج التدريبي من وجهة نظر الموجهين ومديري المدارس الابتدائية والمتوسطة والثانوية ؟

بالنظر في الجدول رقم (٦) نجد أن أسلوب الإلقاء " المحاضرة " كان الأسلوب المستخدم بصفة دائمة من وجهة نظر ٥٧,٦٪ من المتدربين ، بينما أفاد ٣٩,٦٪ منهم أنه إسلوب استخدم أحياناً . كما أن قيم كا٢ دالة (لصالح المجموعة التي افادت أن أسلوب المحاضرة مستخدم بصفة دائمة) .

أما أسلوب حلقات المناقشة فقد حظي بموافقة ١٧,١٪ من المستجيبين بأنه استخدم بصفة دائمة بينما نجد أن ٦٧,٥ ٪ منهم أفاد بأنه استخدم أحياناً. كما أن قيم كا٢ دالة لصالح هذه المجموعة مما يعني أن هذا الأسلوب يستخدم أحياناً .

وحظي أسلوب الندوات على موافقة ٥,١٪ من المستجيبين بأنه استخدم بصفة دائمة.بينما نجد أن ٥٣,٩٪ منهم أفاد بأن هذا الأسلوب استخدم أحياناً كما أن قيم كا٢ كانت دالة لصالح هذه المجموعة .

أما أسلوب التدريب المخبري فإنه لم يستخدم على الإطلاق حسب إفادة ٧٢,٤٪ من المستجيبين كما أن قيم كا٢ كانت دالة لصالح هذه المجموعة.

أسلوب التعليم المبرمج لم يستخدم من وجهة نظر ٧٩,٧٪ من المستجيبين حيث كانت قيم كا٢ دالة لصالح هذه المجموعة .

أما أسلوب الزيارات الميدانية استخدم بصفة دائمة من وجهة نظر ٤٣,٥٪ من المتدربين ، وأنه استخدم أحياناً من وجهة نظر ٥٤,٤٪ من المتدربين وأن قيم كا٢ كانت دالة لصالح هذه المجموعة .

أما أسلوبا دراسة الحالة والدراسة المستقلة فلم يستخدما على الإطلاق من وجهة نظر ٦٢,٧٪ من المتدربين ، وأن قيم كا٢ كانت دالة لصالح هذه المجموعة .

وأسلوب تمثيل الأدوار استخدم أحياناً من وجهة نظر ٤٩,٨٪ من المستجيبين ولم يستخدم على الإطلاق من وجهة نظر ٣٨,٧٪ منهم، وأن قيم كا٢ كانت دالة لصالح المجموعة التي أفادت باستخدام هذا الأسلوب أحياناً .

ويمكن القول:إن الأساليب التدريبية المستخدمة من وجهة نظر المتدربين (حسب الترتيب) هي :

١ – أسلوب المحاضرة .
٢ – أسلوب الزيارات الميدانية .
٣ – أسلوب حلقات المناقشة .
٤ – أسلوب الندوات .

مما يعني طغيان هذه الأساليب في تنفيذ البرامج التدريبي واهمال بقية الأساليب الأخرى على الرغم من أهميتها في التدريب في أثناء الخدمة .

٤ – إجابات السؤال الرابع :

ما هي الأساليب المتبعة في تقويم تحصيل المتدربين من وجهة نظر المتدربين من الموجهين ومديري المدارس الابتدائية والمتوسطة والثانوية ؟

بالنظر في الجدول رقم (٧) نجد أن أسلوب الإختبارات التحريرية استخدم أحياناً حيث أفاد ٧٠,٥٪ من المستجيبين بذلك وأن قيم كا٢ دالة لصالح هذه المجموعة .

أما اسلوب الإختبارات الشفوية لم يستخدم من وجهة نظر ٤٧,٥٪ من المستجيبين وكانت قيم كا٢ دالة لصالح هذه المجموعة .

جدول (٦) يوضح الأساليب التدريبية المتبعة في تنفيذ البرنامج :

م	أهداف البرنامج	لا إجابة		أوافق بشدة		أوافق		لا أوافق		المجموع		قيمة كا٢	درجة الحرية	مستوى الدلالة
		ت	٪	ت	٪	ت	٪	ت	٪	ت	٪			
١	أسلوب الإلقاء (المحاضرات)	٣	١,٤	١٢٥	٥٧,٦	٨٦	٣٩,٦	٣	١,٤	٢١٧	١٠٠	١٠٨,٨٥٠	٢	دالة *
٢	أسلوب حلقات المناقشة	١	٠,٥	٣٧	١٧,١	١٦٦	٧٦,٥	١٣	٦,٠	٢١٧	١٠٠	١٨٨,٠٨٣	٢	دالة *
٣	أسلوب الندوات	٧	٣,٢	١١	٥,١	١١٧	٥٣,٩	٨٢	٣٧,٨	٢١٧	١٠٠	٨٣,٣٤٣	٢	دالة *
٤	أسلوب التدريب المختبري	٦	٢,٨	٧	٣,٢	٤٧	٢١,٧	١٥٧	٧٢,٤	٢١٧	١٠٠	١٧١,٥٦٤	٢	دالة
٥	أسلوب التعليم المبرمج	١١	٥,١	٣	١,٤	٣٠	١٣,٨	١٧٣	٧٩,٧	٢١٧	١٠٠	٢٤٣,٠٩٧	٢	دالة *
٦	أسلوب الزيارات الميدانية	٣	١,٤	٩٥	٤٣,٨	١١٨	٥٤,٤	١	٠,٥	٢١٧	١٠٠	١٠٧,٧٢٩	٢	دالة *
٧	أسلوب دراسة الحالة	٦	٢,٨	٦	٢,٨	٦٩	٣١,٨	١٣٦	٦٢,٧	٢١٧	١٠٠	١٢٠,١٨٠	٢	دالة *
٨	أسلوب الدراسة المستقلة	١٢	٥,٥	٧	٣,٢	٦٢	٢٨,٦	١٣٦	٦٢,٧	٢١٧	١٠٠	١٢٢,٦٤٤	٢	دالة *
٩	أسلوب تمثيل الأدوار	٧	٣,٢	١٨	٨,٣	١٠٨	٤٩,٨	٨٤	٣٨,٧	٢١٧	١٠٠	٦٢,٠٥٧	٢	دالة *

* دالة عند مستوى ٠,٠١ = α

جدول (٧) يوضح الأساليب المتبعة في تقويم تحصيل المتدربين :

م	أهداف البرنامج	لا إجابة		أوافق بشدة		أوافق		لا أوافق		المجموع		قيمة كا٢	درجة الحرية	مستوى الدلالة
		ت	٪	ت	٪	ت	٪	ت	٪	ت	٪			
١	أسلوب الاختبارات التحريرية	–	–	٦٣	٢٩,٠	١٥٣	٧٠,٥	١	٠,٥	٢١٧	١٠٠	١٦١,٥١١	٢	دالة *
٢	أسلوب الاختبارات الشفوية	٣	١,٤	٢٠	٩,٢	٩١	٤١,٩	١٠٣	٤٧,٥	٢١٧	١٠٠	٥٦,٤٢١	٢	دالة *
٣	أسلوب الاختبارات العملية	٦	٢,٨	١٢	٥,٥	٧٣	٣٣,٦	١٢٦	٥٨,١	٢١٧	١٠٠	٩٢,٥٤٠	٢	دالة *
٤	أسلوب تقديم العروض العملية	١٠	٤,٦	١٥	٦,٩	٨٣	٣٨,٢	١٠٩	٥٠,٢	٢١٧	١٠٠	٦٨,٢٩٠	٢	دالة
٥	أسلوب تقديم البحوث والتقارير	١	٠,٥	١٤	٦,٥	٩٧	٤٤,٧	١٠٥	٤٨,٤	٢١٧	١٠٠	٧٠,٥٢٨	٢	دالة *
٦	أسلوب الاستبيان	٦	٢,٨	٨	٣,٧	٨٦	٤٠,١	١١٦	٥٣,٥	٢١٧	١٠٠	٨٨,٨٤٤	٢	دالة *
٧	أسلوب المقابلة	٦	٢,٨	٨	٣,٧	٥٤	٢٤,٩	١٤٩	٦٨,٧	٢١٧	١٠٠	١٤٧,٠٢٤	٢	دالة *
٨	أسلوب تحليل مشكلات العمل	٥	٢,٣	١٧	٧,٨	١٠٥	٤٨,٤	٩٠	٤١,٥	٢١٧	١٠٠	٦٢,٧٢٦	٢	دالة *
٩	يراعي في القيمة خبرات المتدربين العملية	٦	٢,٨	٣٤	١٥,٧	١١٠	٥٠,٧	٦٧	٣٠,٩	٢١٧	١٠٠	٤١,٢٩٩	٢	دالة *
١٠	يراعي في تنفيذه إيجابية المتدرب بشكل ملموس	١	٠,٥	٢٦	١٣,٠	١٤١	٦٥,٠	٤٩	٢٢,٦	٢١٧	١٠٠	١٠٢,٨٦١	٢	دالة *

* دالة عند مستوى ٠,٠١ = α

أما أسلوب تقديم الاختبارات العلمية لم يستخدم من وجهة نظر ٥٨,١٪ من المستجيبين ، وكانت قيم كا٢ دالة لصالح هذه المجموعة .

أما أسلوب تقديم العروض العملية لم يستخدم أيضاً من وجهة نظر ٥٠,٢٪ من المستجيبين ، وكانت قيم كا٢ دالة لصالح هذه المجموعة .

واستخدم أسلوب تقديم البحوث والتقارير من وجهة نظر ٧٥,١٪ من المستجيبين،وكانت قيم كا٢ دالة لصالح هذه المجموعة .

واستخدم أسلوب الاستبيان أحياناً من وجهة نظر ٤٠,١٪ من المستجيبين،وكانت قيم كا٢ دالة لصالح هذه المجموعة .

وأسلوب المقابلة لم يستخدم من وجهة نظر ٦٨,٧٪ من المستجيبين وكانت قيم كا٢ دالة لصالح هذه المجموعة .

أما أسلوب تحليل مشكلات العمل استخدم أحياناً من وجهة نظر ٤٨,٤٪ من المستجيبين ، وكانت قيمة كا٢ دالة لصالح هذه المجموعة . مما سبق عرضه يمكن القول،إن الأساليب المتبعة في تقويم تحصيل المتدربين هي (على الترتيب) :

١ – أسلوب تقديم البحوث والتقارير .

٢ – أسلوب الاختبارات التحريرية .

٣ – أسلوب تحليل مشكلات العمل .

٤ – أسلوب الاختبارات الشفوية .

٥ – أسلوب الاستبيان .

٥ – إجابة السؤال الخامس : ما هي الفوائد التربوية المدركة لدى المتدربين من البرنامج التدريبي من وجهة نظر الموجهين ومديري المدارس الابتدائية والمتوسطة والثانوية ؟

بالنظر في الجدول رقم (٨) نجد أن الفقرات ٢ ، ٣ ، ٩ حظيت على موافقة المستجيبين بدرجة " أوافق بشدة " على نسب لا تقل عن ٥١,٢٪ ولا تزيد عن ٦٣,٦٪ كما أن قيم كا٢ دالة لصالح هذه المجموعة أمام تلك الفقرات .

بينما نجد أن الفقرات ١ ، ٤ ، ٥ ، ٦ ، ٧ ، ٨ ، ١٠ ، ١٢ ، ١٣ ، ١٤ ، ١٦ ، ١٧ حظيت على موافقة المستجيبين بنسب لا تقل عن ٥٠,٧٥ ولا تزيد عن ٦٤,١٪ وأن قيم كا٢ دالة لصالح هذه المجموعة أمام تلك الفقرات .

ويمكن القول:إن جميع الفقرات حظيت على موافقة المستجيبين بدرجة " أوافق بشدة " و " أوافق " على النسب التالية على التوالي :

(٩٢,٦٪ و ٩٨,٦٪ و ٩٧,٧٪ و ٩٠,٣٪ و ٨٨,٩٪ و ٩٠,٣٪ و ٨٩,٤٪ و ٩٣,٨٪ و ٩٩,١٪ و ٩٣,١٪ و ٥٤,٨٪ و٨٨,١٪ و ٩١,٣٪ ٩٤,٩٪ و ٨٠,٢٪ و ٩٤٪) .

مما يعني أن الفوائد المدرجة في الجدول رقم (٨) أدركت من المتدربين بدرجة موافقة تتجاوز ٨٠٪ في معظم الفقرات ويؤكد ذلك نجاح البرامج التدريبية الثلاثة في تحقيق أهدافها من وجهة نظر المتدربين من الموجهين ومديري المدارس الابتدائية والمتوسطة والثانوية ([٢]).

ولمعرفة فيما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات فئات العينات الثلاثة وفقاً لأهداف ومحتوى وأساليب التدريب للبرنامج

[٢] – يقدم برنامج واحد لمديري المدارس المتوسطة والثانوية من قبل مركز الدورات التدريبية بجامعة أم القرى بمكة المكرمة .

جدول (٨) توضح الفوائد التربوية المدركة لدى المتدربين من البرنامج :

م	الفوائد التربوية	غير معروف		أوافق بشده		أوافق		لا أوافق		المجموع		قيمة كا٢	درجة الحرية	مستوى الدلالة
		ت	٪	ت	٪	ت	٪	ت	٪	ت	٪			
١	لتنمية مهاراته الشخصية	٣	١,٤	٨٩	٤١,٠	١١٢	٥١,٦	١٣	٦,٠	٢١٧	١٠٠	٧٥,٢٦٢	٢	دالة *
٢	للتعلم من خبرات الآخرين	١	٠,٥	١٢٨	٥٩,٠	٨٦	٣٩,٦	٢	٠,٩	٢١٧	١٠٠	١١٤,٣٣٣	٢	دالة *
٣	التفاعل مع الزملاء في المهنة بشكل ايجابي	١	٢,٨	١٢	٥,٥	٧٣	٣٣,٦	١٢٦	٥٨,١	٢١٧	١٠٠	٩٢,٥٤٠	٢	دالة *
٤	لتكوين وعي مهني صحيح	١	٠,٥	٧٤	٣٤,١	١٢٢	٥٦,٢	٢٠	٩,٢	٢١٧	١٠٠	٧٢,٣٣٣	٢	دالة *
٥	للإطلاع على احداث المعارف ذات العلاقة بالمهنة	٣	١,٤	٧٨	٣٥,٩	١١٥	٥٣,٠	٢١	٩,٧	٢١٧	١٠٠	٦٢,٨٦٩	٢	دالة *
٦	لتنمية آفاق جديده لدى المتدرب	٤	١,٨	٧٨	٣٥,٩	١١٨	٥٤,٤	١٧	٧,٨	٢١٧	١٠٠	٧٢,٨٧٣	٢	دالة *
٧	لاكتساب كفايات دائمة جديدة لممارسة العمل .	٣	١,٤	٦٨	٣١,٣	١٢٦	٥٨,١	٢٠	٩,٢	٢١٧	١٠٠	٧٨,٩٩١	٢	دالة *
٨	لصقل قدراته الذاتية وتهيئتها لانتاج أكثر	٣	١,٤	٨٦	٣٩,٦	١١٧	٥٣,٩	١١	٥,١	٢١٧	١٠٠	٨٣,٢٨٠	٢	دالة *
٩	لتجديد حيوتي في العمل	١	٠,٥	١١١	٥١,٢	١٠٤	٤٧,٩	١	٠,٥	٢١٧	١٠٠	١٠٥,٣٦١	٢	دالة *
١٠	لتكوين اتجاهات ايجابية نحو قضايا تربوية	٣	١,٤	٨٦	٣٩,٦	١١٦	٥٣,٥	١٢	٥,٥	٢١٧	١٠٠	٨٠,٣٣٦	٢	دالة *
١١	لتكوين اتجاهات سلبية نحو قضايا وممارسات تربوية	٣	١,٤	٢٣	١٠,٦	٩٦	٤٤,٢	٩٥	٤٣,٨	٢١٧	١٠٠	٤٩,١٣١	٢	دالة *
١٢	لتنمية قدراتي المميزه على تحديد المشكلات التربوية	-	-	٥٢	٢٤,٠	١٣٩	٦٤,١	٢٦	١٢,٠	٢١٧	١٠٠	٩٦,٨٣٩	٢	دالة *
١٣	لتنمية قدراتي المهنية على اقتراح الحلول المناسبة	-	-	٧٥	٣٤,٦	١٢٣	٥٦,٧	١٩	٨,٨	٢١٧	١٠٠	٧٤,٩١٢	٢	دالة *
١٤	لتنمية مهاراتي الادارية التي تساعد على أداء العمل	١	٠,٥	٨٢	٣٧,٨	١١٦	٥٣,٥	١٤	٨,٣	٢١٧	١٠٠	٦٨,٧٧٨	٢	دالة *
١٥	للتعرف على أهمية استخدام الوسائل التعليمية	١	٠,٥	١٠٦	٤٨,٨	١٠٠	٤٦,١	١٠	٤,٦	٢١٧	١٠٠	٨٠,٣٣٣	٢	دالة *
١٦	لتنمية مهاراتي لإنتاج الوسائل التعليمية	٥	٢,٣	٦٣	٢٩,٠	١١١	٥١,٢	٣٨	١٧,٥	٢١٧	١٠٠	٣٨,٩٥٣	٢	دالة *
١٧	للتعرف على أنواع الوسائل التعليمية الحديثة	١	٠,٥	٩٤	٤٣,٣	١١٠	٥٠,٧	١٢	٥,٥	٢١٧	١٠٠	٧٦,٧٧٨	٢	دالة

* دالة عند مستوى ٠,٠١ = α

وأساليب تقويم تحصيل المتدربين والفوائد المدركة قام الباحث بإجراء تحليل التقاطع (Cross - Tab) بين الفئات الثلاث والأبعاد المشار إليها آنفاً ووجد أن قيم كا٢ غير دالة لمعظم الفقرات . ولضيق الحيز المتاح للباحث بسبب ظروف النشر اكتفى بعدم إيراد الجداول الخاصة بهذا التحليل .

٦ – إجابات الجزء الأخير من الاستبيان :

وضع في الاستبيان سؤال يطلب من المستجيبين كتابة ثلاثة مقترحات لتطوير البرامج التدريبية المقدمة لهم ، ولم يقم معظم أفراد العينة بكتابة تلك المقترحات . والمقترحات المدونة لم تخرج عن تقليل الواجبات الأسبوعية المطلوبة منهم وتقليص عدد ساعات البرامج قدر المستطاع . ونسبة المقترحين لم تزد عن ٥٪ من عينة الدراسة .

توصيات الدراسة :

١ – يوصي الباحث بالاستمرار في تنفيذ البرامج الثلاثة المقدمة للموجهين ومديري المدارس الابتدائية والمتوسطة والثانوية بعد إجراء بعض التعديلات الطفيفة في محتوياتها .

٢ – يوصي الباحث إجراء دراسة أخرى لمحتويات تلك البرامج استخدام أسلوب تحليل المحتوى .

٣ – يوصي الباحث أن يستخدم المدربون بعض الأساليب التدريبية المهملة في تدريبهم التي أظهرتها نتائج هذه الدراسة التي لها القدرة على ترك آثار إيجابية أكثر لدى المتدربين في ضوء نتائج الدراسات السابقة الموجودة في مجال التدريب في أثناء الخدمة .

٤ – أن يستمر تقويم تلك البرامج أدوات أخرى لجمع المعلومات عنها ، وإشراك فئات أخرى غير المتدربين في عملية التقويم .

٥ – أن يجري تقويم دوري للبرامج التدريبية بمركز الدورات التدريبية .

قائمة المراجع :

أولاً : المراجع العربية :

١ - أحمد ، شكري سيد ، " الاحتياجات وأولوياتها لدى معلمي ومعلمات التربية الخاصة في دولة قطر " . مجلة مركز البحوث التربوية بجامعة قطر ، السنة الأولى ، العدد الأول ، ١٩٩٢م .

٢ - أحمد ، ممدوح عبد الحميد ، " التنمية الإدارية والدور الذي يجب أن تقوم به معاهد الإدارة في الوطن العربي في مجال التدريب " . الإدارة العامة - معهد الإدارة العامة - العدد ٥٢ ، السنة السادسة والعشرون ، ديسمبر ١٩٨٦م/ ربيع الآخر ١٤٠٧هـ .

٣ - بغدادي ، محمد حسن ، " حاجات مدرسي الرياضيات في المرحلة المتوسطة بمكة المكرمة للتدريب في أثناء الخدمة " ، رسالة ماجستير غير منشورة كلية التربية ، جامعة أم القرى ، ١٤٠٥هـ .

٤ - تريسي ، وليم ر. " تصميم نظم التدريب والتطوير " الإدارة العامة للبحوث ، معهد الإدارة ، ترجمة سعد أحمد الجبالي ، ١٤١١هـ .

٥ - جلال ، عبد الفتاح وآخرون ، " تقويم برامج التدريب ووضع امتحاناتها وتصحيحها " ، مجلة البحث في التربية وعلم النفس - جامعة المنيا - العدد الأول ، م٢ ، يوليو ١٩٨٨م .

٦ - حبيل ، عبد علي محمد ، " إستراتيجيات تدريب المعلمين في أثناء الخدمة بدولة البحرين " . بحث مقدم إلى المؤتمر السنوي الأول " كليات التربية في الوطن العربي في عالم متغير في الفترة - ٢٢ - ٢٥ يناير ١٩٩٣م ، الجزء الثاني - دراسات المؤتمر - المجموعة الثانية ، ١٩٩٣م .

٧ – الحربي ، محيميد مبارك ، " الاحتياجات التدريبية ومدى تحققها بدورات جامعتي الملك سعود وأم القرى من وجهة نظر المتدربين " ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية ، جامعة أم القرى ، ١٤٠٥هـ .

٨ – حريري ، هاشم بكر ، "دور كلية التربية في تطوير التدريب التربوي" ، سلسلة البحوث التربوية والنفسية (٣) ، معهد البحوث العلمية وإحياء التراث الإسلامي ، مركز البحوث التربوية والنفسية ، مكة المكرمة ، ١٤٠٣هـ .

٩ – الخطيب ، أحمد ، " تقويم عمليات التدريب " ، مجلة التربية ، اللجنة الوطنية القطرية للتربية والثقافة والعلوم ، العدد ٨ ، ربيع الثاني ١٤٠٩هـ / نوفمبر ١٩٨٨م .

١٠– الخليلي ، خليل وآخرون ، " الآثار القصيرة المدى وطويلة المدى لبرنامج تدريبي في أثناء الخدمة لمعلمي العلوم الطبيعية للصف الأول الثانوي في فهمهم لخصائص هذا المنهاج وتحصيل طلابهم فيه " . مجلة أبحاث اليرموك ، م٥ ، العدد الثاني ، ١٤١٠هـ / ١٩٨٩م .

١١– الشاعر ، عبد الرحمن إبراهيم ، " تحديد احتياجات مدرسي المرحلة المتوسطة بمنطقة عنيزة التعليمية للتدريب على إنتاج واستخدام الوسائل التعليمية " . بحث مقدم إلى ندوة " تقنيات التربية بين المطالب والتحديات " .المنعقدة خلال الفترة ٦ – ١٤١٣/١١/٨هـ بجامعة الملك سعود – الرياض – ١٤١٣هـ .

١٢– الشهري ، محمد حنش ، " دراسة وصفية لتحديد الحاجات التدريبية التعليمية لأعضاء هيئة التدريس بوزارة البرق والبريد والهاتف في

المملكة العربية السعودية من وجهة نظرهم " رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية ، جامعة أم القرى ، ١٤١٥هـ .

١٣ – درة ، عبد الباري ، " التدريب الإداري مفهومه والأساليب المستخدمة فيه مع تركيز خاص على أسلوب الحالات الإدارية " . الإدارة العامة ، معهد الإدارة العامة – الرياض ، العدد ٣٦ ، ربيع الثاني ١٤٠٣هـ .

١٤– دهشان ، جمال علي ، " بعض مشكلات واعداد وتدريب معلمي التعليم الأساسي في أثناء الخدمة ومقترحات للتغلب عليها في ضوء الواقع التعليمي في مصر " . مجلة البحوث النفسية والتربوية ، جامعة المنوفية ، العدد السادس ، السنة الثامنة ، ١٩٩٢م .

١٥ – الصباغ ، مياز خليل وسامي محمد ملحم ، " برنامج مقترح التدريب معلمات المواد الاجتماعية العاملات في مرحلة الدراسة الثانوية بالمملكة العربية السعودية " . مجلة جامعة الملك سعود ، م٣ ، العلوم التربوية (٢) ، صص ٦٠٩ – ٦٦٨ (١٤١١هت / ١٩٩١م) .

١٦ – عبد التواب ، عايدة ، " دورات مديرات المدارس الثانوية بمدينة جدة في تطوير المستوى المهني للمعلمات " . مجلة كلية التربية بالمنصورة ، العدد الثالث عشر ، الجزء الثاني ، يناير ١٩٩٠ م .

١٧ – عفاش ، يحيى ، " الكفايات التعليمية التي يحتاجها المعلمون والمعلمات في برامج التأهيل التربوي في أثناء الخدمة كما يراها الملتحقون بهذه البرامج في الأردن " . المجلة العربية للتربية ، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم ، م١١ ، العدد الأول ، يونيه ١٩٩١م .

١٨– عزيز ، صبحي خليل ، " أصول وتقنيات التدريس والتدريب" .

الجامعة التكنولوجية ، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي ، مركز التعريب والنشر ، بغداد ، ١٩٨٥م .

١٩- القرشي ، حسان ضيف الله ، " أثر مدى التدريب أثناء الخدمة على رفع كفاية مدير المدرسة " ، مجلة جامعة أم القرى ، السنة الثالثة ، العدد الرابع ، ١٤١١هـ .

٢٠- المطيري ، سعود مشخص ، " دراسة وصفية لتحديد حاجات معلمي المواد الاجتماعية في المرحلة المتوسطة للتدريب في أثناء الخدمة من وجهة نظر المعلمين بالمنطقة الغربية بالمملكة العربية السعودية " ، رسالة ماجستير غير منشورة كلية التربية ، جامعة أم القرى ، ١٤١٢هـ .

٢١- موسى ، عبد الحكيم موسى ، " دراسة وصفية لتحدي حاجات مديري المدارس المتوسطة والثانوية بالمملكة العربية السعودية " ، سلسلة البحوث التربوية والنفسية ، كلية التربية ، جامعة أم القرى ، ١٤١٠هـ.

٢٢- هينفلد ، وورد ، " تحقيق التكامل ما بين عمليتي وضع المناهج والتدريب التجديدي للمعلمين " . مجلة مستقبليات ، م ١٧ ، العدد الأول ، ١٩٨٧م .

٢٣- يوسف ، عبد القادر ، " دور القيادات التربوية ذات الآثار المتضاعفة في تدريب المعلمين وغيرهم من العاملين في حقل التربية في أثناء الخدمة استخدام أساليب استحداثية متسارعة " . المجلة العربية للتربية ، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم ، م٤ ، العدد٢ ، سبتمبر ١٩٨٤م .

ثانياً : المراجع الأجنبية :

1. Cuba, E.C. and Lincoln, Y.S. " The Place of Values in Needs Assessment . Educational Evaluation and Policy Analysis , IV (2), 1982 .

2. Harris, Ben M. and Bessent , Wailand " In- Service Education : A Guide to Better Pratice. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice- Hall , 1969.

3. King , Charles Thomas " Professional Development Needs As Preceived By Full-Time Teachers Not Pursuing Advanced Study And Factors Affecting Their Acceptacne of Programs " Ph. D. dissertation, Michigan State, 1978.

4. Smith, Kenneth Fredrick " A Needs Assessment Model For Classroom And System - Wide Curriculum Development " Ph. D. dissertation, James Cook University of North Queensland, 1988.

5. Wille, Frederick August " The Pittsford, New York, Teacher Center: An Analysis of Teachers' Perceptions of Organization and Program". Ed. D.dissertation, State University of New York at Buffalo, 1981.

ملحق رقم (أ)

بسم الله الرحمن الرحيم

أخي الدارس بمركز الدورات التدريبية بجامعة أم القرى سلمه الله

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته .. وبعد :

يعتبر التقويم هدفاً راقياً إذا استخدم بهدف تحسين الممارسات التربوية ، لذا الاستبيان المرفق صمم لجمع المعلومات التي تساعد على تقويم البرامج المقدمة لكم ، مما يؤدي إلى تحديد مناحي القوة والضعف في التخطيط والتنفيذ لهذه البرامج .

إن التزامكم بالدقة والموضوعية في تعبئة بيانات هذا الاستبيان سيؤدي بإذن الله تعالى إلى تحقيق أغراض التقويم .

وختاماً تقبلوا خالص التحيات والتقدير والشكر .

د. عبد الحكيم موسى

أولاً المعلومات العامة :

أعمال حالياً :

١- مدير مدرسة ابتدائية ....
٢- مدير مدرسة متوسطة ....
٣- مدير مدرسة ثانوية ....
٤- موجه تربوي ....
٥- مدير إدارة التدريب ....
٦- رئيس التوجيه ....
٧- (فضلاً اكتب العمل الحالي) ....

ثانياً : المؤهل التعليمي الذي أحمله الآن :

١- دبلوم معهد المعلمين الثانوي..
٢- شهادة الكلية المتوسطة ....
٣- شهادة البكالوريوس (بحت) ....
٤- شهادة البكالوريوس + تربوي ....
٥- شهادة الماجستير ....
٦- شهاد الماجستير + تربوي ....
٧- شهادة ما فوق الماجستير ....
٨- (اذكر الشهادة الي لم ترد بعاليه) ....

ثالثاً : المنطقة التعليمية التي أعمل بها :

١- مكة المكرمة ....
٢- المدينة المنورة ....

٣- جدة ....

٤- حائل..

٥- أبها..

٦- ينبع ....

٧- الطائف ....

٨- تبوك ....

٩- الرياض..

١٠- محايل عسير ....

١١- الخرج ....

١٢- الأحساء ....

١٣- الرس ....

١٤- جيزان ....

١٥- صبياء..

١٦- القنفذة ....

١٧- سراة عبيدة ....

١٨- الليث ....

١٩- (اذكر المنطقة التعليمية التي تعمل بها الآن ولم ترد بعاليه).........

رابعاً : أهداف البرنامج	درجة الموافقة		
أرى أن البرنامج الحالي يهدف إلى :	أوافق بشدة	أوافق	لا أوافق
١- تزويد المتدربين بمجموعة مختارة من المعارف التربوية المرتبطة بمتطلبات أعمالهم اليومية			
٢- تزويد المتدربين بالخبرات التي تسهم في فتح آفاق تربوية لديهم لتحسين العملية التربوية في مناطقهم التعليمية.			
٣- اطلاع المتدربين على أحدث النظريات والاتجاهات التربوية الحديثة وتطبيقاتها في المجالات التربوية .			
٤- اكساب المتدربين بعض المهارات الضرورية في أداء مهامهم العملية .			
٥- تحسين مهارات المتدربين العملية والمتوفرة لديهم سابقاً.			
٦- توعية المتدربين بأسباب ودواعي المشكلات التربوية المعاصرة .			
٧- تمكين المتدربين من تحليل المشكلات التربوية التي تواجه المجتمع .			
٨- تمكين المتدربين من إيجاد الحلول العملية لتلك المشكلات التربوية التي تواجه المجتمع .			
٩- تنمية القدرات الابتكارية لدى المتدربين .			
١٠- اكساب المتدربين بعض الاتجاهات الايجابية نحو أعمالهم بصفة عامة والعمل التربوي بصفة خاصة .			
١١- تجديد حيوية المتدربين وبعث عزائمهم بشكل جديد تجاه العمل الدؤوب .			
** ١٢-			
١٣-			
١٤-			

** فضلاً : اذكر بعض الأهداف التي لم تذكر في القائمة بعاليه ووضح إجابتك تجاهها .

خامساً : محتوى البرنامج التدريبي	درجة الموافقة		
يتميز محتوى البرنامج الحالي بأنه :	أوافق بشدة	أوافق	لا أوافق
١- مرتبط بأهداف البرنامج بصورة واضحة			
٢- متنوع وفق تنوع أهداف البرنامج .			
٣- مرن بدرجة كافية لتحقيق أهداف البرنامج .			
٤- متوازن في درجة الارتباط بكل هدف من أهداف البرنامج .			
٥- متكامل في جميع أجزائه بشكل دقيق .			
٦- متتابع في أنشطته بشكل واضح .			
٧- يراعي مبدأ التسلسل المنطقي في تخطيطه .			
٨- يراعي التوازن بين أنشطته والأوقات المتاحة لتنفيذها.			
٩- يراعي في تصميمه خبرات المتدربين العملية .			
١٠- يراعي في تنفيذه إيجابية المتدرب بشكل ملموس .			
* ١١-			
١٢-			
١٣-			

* فضلاً :اكتب بعض الإيجابيات أو السلبيات الخاطئة بمحتوى البرنامج إجابتك تجاهها .

سادساً : الأساليب التدريبية المتبعة في تنفيذ البرنامج الحالي :	درجة الموافقة		
	بصفة دائمة	أحياناً	لا يستخدم مطلقاً
١- أسلوب الإلقاء " المحاضرات .			
٢- أسلوب حلقات المناقشة .			
٣- أسلوب الندوات .			
٤- أسلوب التدريب المخبري			
٥- أسلوب التعليم المبرمج .			
٦- أسلوب الزيارات الميدانية .			
٧- أسلوب دراسة الحالة .			
٨- أسلوب الدراسة المستقلة .			
٩- أسلوب تمثيل الأدوار .			
* ١٠-			

* فضلاً اكتب الأسلوب المتبع الذي لم يرد بعاليه موضحاً إجابتك تجاهه.

سابعاً : الأساليب المتبعة في تقويم تحصيل المتدربين	درجة الموافقة		
	بصفة دائمة	أحياناً	لا يستخدم مطلقاً
١- أسلوب الاختبارات التحريرية .			
٢- أسلوب الاختبارات الشفوية .			
٣- أسلوب الاختبارات العملية .			
٤- أسلوب تقديم العروض العملية .			
٥- أسلوب تقديم البحوث والتقارير .			
٦- أسلوب الاستبيان .			
٧- أسلوب المقابلة .			
٨- أسلوب تحليل مشكلات العمل .			
* ٩-			
١٠-			

* فضلاً : اكتب الأسلوب المستخدم في تقويم المتدربين موضحاً إجابتك تجاهه .

ثامناً : الفوائد التربوية المدركة لدى المتدربين من البرنامج التدريبي	درجة الموافقة		
كان البرنامج التدريبي الذي شاركت فيه فرصة :	أوافق بشدة	أوافق	لا أوافق
١– لتنمية مهاراتي الشخصية .			
٢– للتعلم من خبرات الآخرين .			
٣– للتفاعل مع الزملاء في المهنة بشكل ايجابي .			
٤– لتكوين وعي مهني صحيح			
٥– للاطلاع على أحدث المعارف ذات العلاقة بمهنتي ومتطلباتها .			
٦– لتنمية آفاق جديدة لدى المتدرب			
٧– لاكتساب كفايات دائمة جديدة لممارسة عملي بفعالية.			
٨– لصقل قدراتي الذاتية وتهيئتها لإنتاجية أكثر في عملي .			
٩– لتجديد حيوتي في العمل .			
١٠– لتكوين اتجاهات إيجابية نحو قضايا وممارسات تربوية جديدة .			
١١– لتكوين اتجاهات سلبية نحو قضايا وممارسات تربوية معاصرة.			
١٢– لتنمية قدراتي المهنية على تحديد المشكلات التربوية بدقة .			

تابع الفوائد التربوية	درجة الموافقة		
	أوافق بشدة	أوافق	لا أوافق
١٣- لتنمية قدراتي المهنية على اقتراح الحلول المناسبة للمشكلات التربوية .			
١٤- لتنمية مهاراتي الإدارية التي تساعد على أداء عملي بشكل أفضل .			
١٥- للتعرف على أهمية استخدام الوسائل التعليمية في الموقف التعليمي .			
١٦- لتنمية مهاراتي لإنتاج الوسائل التعليمية .			
١٧- للتعرف على أنواع الوسائل التعليمية الحديثة .			
* ١٨-			
١٩-			
٢٠-			

* فضلاً : اكتب بعض الفوائد المحققة من البرنامج التدريبي ولم تذكر بعاليه موضحاً إجابتك تجاهها .

تاسعاً : فضلاً اذكر ثلاثة مقترحات تراها ضرورية لتطوير برامج التدريب المقدمة لكم :

١- ....

٢- ....

٣- ....